

SEGUNDA PARTE

CAPÍTULO VI

EXTINCION DE LA RELACION LABORAL

1. FIN DEL CONTRATO

1.1. Concepto

En los contratos de duración determinada (contrato por obra, eventual por circunstancias de la producción, etc.) y contratos formativos (en prácticas y en formación) la expiración del tiempo acordado, o la realización de la obra o servicio determinado que constituya su objeto, es causa de extinción del contrato.

Para que se extinga la relación laboral se debe avisar de la finalización del contrato

1.2. Denuncia de la finalización del contrato

Concepto

Para que se extinga la relación laboral se debe avisar de la finalización del contrato. Este aviso es lo que se denomina “denuncia previa”. La denuncia puede efectuarse por cualquiera de las partes, empresa o trabajador.

Prórroga automática

En caso de que no se denuncie la finalización del contrato y continuar el trabajador prestando sus servicios, los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración (incluidos los contratos en prácticas y para la formación) que hubiesen sido concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo máximo. Alcanzada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Preaviso

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

En caso de que no se denuncie la finalización del contrato y continuar el trabajador prestando sus servicios el contrato se considerará prorrogado tácitamente

1.3. Indemnización

A la finalización del contrato (excepto en los casos del contrato de interinidad, del contrato de inserción y de los contratos formativos) el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de nueve días de salario por cada año de servicio o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación..

El Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo establece, a partir del 18/06/2010, un **incremento gradual** de esta indemnización, de la siguiente manera:

- 8 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2011.

- **9 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2012.**

- 10 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2013.

- 11 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2014.

- 12 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.

1.4. Desempleo

La extinción del contrato por haber finalizado el tiempo acordado o la obra o servicio objeto del mismo da lugar a que el trabajador, si reúne el resto de los requisitos exigidos, pueda cobrar la prestación por desempleo.